

РЕШЕНИЕ

№ 406

гр. Стара Загора, 21.12.2022 г.

В ИМЕТО НА НАРОДА

ОКРЪЖЕН СЪД – СТАРА ЗАГОРА, II ГРАЖДАНСКИ СЪСТАВ, в публично заседание на тринадесети декември през две хиляди двадесет и втора година в следния състав:

Председател: Пламен Ст. Златев

Членове: Мариана М. Мавродиева
Веселина К. Мишова

при участието на секретаря Катерина Ив. Маджова
като разгледа докладваното от Пламен Ст. Златев Въззивно гражданско дело
№ 20225500500722 по описа за 2022 година

Производството е на осн. чл.258- 273 от ГПК във вр. с чл.344, ал.1, т.1, т.2 и т.3, чл.225, ал.1, чл.357, ал.1 и чл.358, ал.2 от КТ и във вр. с чл.82- 86 от ЗЗД.

Дело е било образувано въз основа на постъпила в законния 2-седмичен срок по чл.259, ал.1 от ГПК въззивна жалба вх.№ 20338/05.09.2022г. от работника- ищец Л. Д. Е. от гр.С.З. против изцяло негативното за него първоинстанционно Решение № 710/29.07.2022г. по гр.д.№ 286/2022г. по описа на РС- Ст.Загора, с което са били отхвърлени напълно, като неоснователни и недоказани, исквете му против ответника- работодател „Д.Е.Б.“- ЕООД, гр.С. по чл.330, ал.2, т.6 във вр. с чл.344, ал.1, т.1 от КТ за признаване уволнението му със Заповед № 103/29.11.2021г. за незаконна, за отхвърляне иска му за възстановяване на по- рано заеманата от него длъжност по чл.344, ал.1, т.2 от КТ, за отхвърляне иска му за заплащане на парично обезщетение за оставане без работа поради уволнение за времето от 26.11.2021г. до 25.01.2022г. в размер на 2 000 лв., ведно със законна лихва по чл.344, ал.1, т.3 от КТ и за присъждане разноските му пред първата съдебна инстанция. Излага подробно своите фактически и правни аргументи в подкрепа на защитната си теза, че РС не бил конкретизира как и по какъв начин е приел, че е налице признание от страна на работника за описаните обстоятелства, тъй като такова признание не се съдържало нито в исквата молба, нито в протоколите по делото, нито в други доказателства пред РС. Счита, че напротив- още в исквата молба, а и в целия първоинстанционен

процес е твърдял, че предприятието не спазва задълженията си да осигури здравословни и безопасни условия на труд, задължавайки го да прави и заплаща лично със собствени средства тестове за Ковид-19, но тези доводи и възражения РС изцяло бил игнорирал, като само в един абзац на Решението си бланкетно бил интерпретирал Разрешение на ЕК по регламент ЕС 726/2004 на ЕП и СЕС, стигайки до извода, че е въпрос на лична преценка на правния субект коя от наличните възможности за установяване на носителство на Ковид-19 следва да предпочете. Също така в атакуваното първоинстанционно Решение липсвали каквито и да било мотиви как и въз основа на кои доказателства РС бил приел, че той е извършил каквито и да било нарушения на трудовата дисциплина, като такива съображения изцяло липсвали. Предвид което счита, че първоинстанционното Решение било постановено при съществени нарушения на процесуалните правила, и само на това основание следвало да бъде изцяло отменено, и иска от настоящия въззивен съд да постанови ново такова, с което да уважи всички негови обективно и субективно съединени иски против работодателя му- въззиваем, със законните последици от това. Няма свои нови доказателствени искания пред въззивния съд. Претендира разноските си пред двете съдебни инстанции. В този смисъл е и пледоарията на процесуалния му представител- адвокат по делото.

В законния 2- седмичен срок по чл.263, ал.1 от ГПК е постъпил писмен Отговор вх.№ 26827/18.11.2022г. на въззивната жалба от работодателя-ответник „Д.Е.Б.“- ЕООД, гр.С., който счита жалбата за изцяло неоснователна и недоказана, че решението на първоинстанционния съд било напълно правилно, законосъобразно и обосновано, тъй като при постановяване на своето решение РС бил обсъдил всички събрани по делото доказателства и бил достигнал до своите правни изводи, съобразявайки се с материално- правните норми. Развива подробни фактически и правни съображения в подкрепа на защитната си теза по делото, че въззивникът- работник не е твърдял, че не е бил запознат със съдържанието на двете заповеди на работодателя/Заповед № 0001-1266/20.10.2021г. и впоследствие Заповед № 0001-1269/16.11.2021г./, съответно не е оспорвал и съществуването им в хода на първоинстанционното производство, която процесуална възможност вече преклудирала. Като РС се е позовал на въпросните 2 бр. заповеди на работодателя, а се е мотивирал с гласните доказателства на управителя Витанов, в които се споменава Заповедта му № 0001-1266/20.10.2021г., като Управител на магазина, в който е работил въззивника, както и с вътрешните правила на работодателя, представени по делото. Счита, че не присъствието на придружители с работника, а тяхното и на въззивника агресивно поведение са накърнили авторитета на работодателя, нарушили са работния процес на магазина и са създали неудобство на останалите му служители. Заявява, че РС правилно бил приел, че с цялостното си поведение/което не било оспорено в първоинстанционното производство/, категорично доказано със свидетелски показания, въззивникът

е извършил цитираните нарушения на трудовата дисциплина. Твърди, че напълно правилно РС се бил позовал на Решение № 10/23.07.2020г. на Конституционния съд на Република България, като Държавата била в правомощията си да гарантира живота и здравето на гражданите и съответно да предприеме определени мерки, като същото поведение се очаквало и от правни субекти, като работодателите, които следвало от своя страна да обезпечат здравословни и безопасни условия на труд в епидемична обстановка, които били взети от работодателя- въззиваем "Д.Е.Б."- ЕООД. Поради което не отговаряли на обективната действителност възраженията във въззивната жалба, че предприятието не спазвало задълженията си да осигури здравословни и безопасни условия на труд, задължавайки въззивника Е. да прави и заплаща лично със собствени средства тестове за Ковид -19. Счита за правилно заключението на РС, че било въпрос на преценка от страна на правния субект(служителя) коя от дадените му от работодателя възможности да избере, за да докаже, че не е носител на вируса и съответно не създава предпоставки за заразяване на останалите служители на работодателя, а дали служителят ще избере да се спазва установените от работодателя му правила и дали го удовлетворяват или не, не можело да се вменява в отговорност на работодателя. Няма свои нови доказателствени искания пред въззивния съд. Претендира разноските си по въззивното дело. В този смисъл е и пледоарията на процесуалния му представител- адвокат по делото, както и писмената му защита.

Настоящият въззивен съд, като обсъди доводите на всяка от страните по делото, мотивите на атакуваното първоинстанционно съдебно Решение, събраните по делото пред РС писмени и гласни доказателства, липсата на новоприети доказателства пред въззивния ОС- Ст.Загора, поотделно и в тяхната съвкупност, и приложимите по казуса материалноправни и процесуални норми, намери за установено и доказано по несъмнен и безспорен начин, че видно от мотивите на атакуваното изцяло негативно за въззивника- работодател/ответник/ Решение на РС- гр.Стара Загора, първоинстанционният съд при цялостната преценка на събраните от него писмени и гласни доказателства, правилно е преценил, че безспорно при мотивирането си РС се е позовал на несъществуващи по делото писмени доказателства/цитираните, но непредставени от работодателя и неприети по делото 2 бр. заповеди/, и не е обсъдил всички доводи и възражения, с които въззивникът- ищец е обосновал исковите си претенции. Действително такава заповед действително е цитирана и посочена в отговора на ответното предприятие, така и в показанията на свидетели, но същата липсва като доказателство по делото, както пред РС, така и пред ОС. Безспорно такава заповед с подобно съдържание и номер не е представена по делото от издалия я работодател нито с първия, нито с втория отговор, нито в съдебно заседание, очевидно такава заповед няма приета като част от писмените доказателства, въз основа на които следва да бъде постановено решението на РС. Предвид очевидната липса на такова писмено доказателство по делото РС

неправилно и при съществено нарушение на процесуалните правила се позовава на нея и на нейното съдържание, без да е пряко и непосредствено запознат с него, а единствено и само го извлича от твърденията на работодателя и на част от свидетелите по делото, свързани по някакъв начин със самия работодател.

Незаконосъобразно и неправилно РС е приел относно формулировката по отношение на нарушението „злоупотреба с доверието на работодателя“, че работникът- въззивник при явяването си на работа с придружители, които да бъдат свидетели на недопускането му до работното място като служител на предприятието, е извършил действия, с които е разрушил доверието на работодателя и е действал недобросъвестно, тъй като бил предварително запознат с прочетена по- рано заповед, за която се твърждало от работодателя- въззиваем, че съдържала ограничения и забрани за явяване на работа без отрицателен тест за Ковид-19. В атакуваното първоинстанционно Решение липсва каквато и да било фактическа и правна аргументация защо явяването на работника с придружители, които са удостоверили в приложената към делото молба- декларация от 16.11.2021г. недопускането му до работното място/след като същият се е явил в установеното време и място, готов да изпълни трудовите си задължения/ представлява действия, с които същият бил разрушил доверието на работодателя и бил действал недобросъвестно, тъй като бил предварително запознат с прочетена по- рано заповед. Липсата на мотиви, въз основа на които РС е стигнал до този извод, представлява съществено нарушение на процесуалните правила. Друго съществено нарушение е изцяло игнорирането на посочените в Исковата молба твърдения, доводи и възражения на работника кое практически е наложило той да предприеме тези действия, а именно- недопускането му до работа поради липса на направен и заплатен лично от него самия тест за Ковид-19.

По второто сочено дисциплинарно нарушение за тежко нарушение на трудовата дисциплина/неспазване законните разпореждания на работодателя, неспазване правилата за здравословни и безопасни условия на труд, нелоялност към работодателя, като злоупотребява с неговото доверие, неспазване на вътрешните правила, приети в предприятието и пречки за другите работници и служители да изпълняват трудовите си задължения/ РС без никакви конкретно установени и доказани факти и доказателства е приел, че работникът сам бил признал неспазването на вътрешните правила (с които бил предварително запознат), разпоредбите, произтичащи от нормативен акт, и предвид това признание се установявало и нарушението „неспазване на правилата за здравословни и безопасни условия на труд“. Изводът на РС в тази му част се явява изцяло необоснован, недоказан и незаконосъобразен, като в описателната част на атакуваното първоинстанционно Решение липсват каквато и да са аргументи за такова нарушения, с изключение на достъпа до работното място, където РС е възпроизвел част от относимото по казуса Решение на Конституционния съд на Република България. РС не сочи в мотивите на Решението си въз основа на какви факти и доказателства и

съобразно какви материалноправни и процесуални норми е приел, че било налице признание от работника за тези обстоятелства, тъй като такава очевидно липсва- видно от текстовете на исковата молба, от протоколите от проведените 3 о.с.з. по делото, и от представените от страните и приети от РС доказателства- писмени и гласни. По делото очевидно работникът- въззивник твърди, че не той, а предприятието- работодател не спазвало задълженията си да му осигури здравословни и безопасни условия на труд, задължавайки го да прави и заплаща лично със собствени средства исканите тестове за Ковид-19 в приетите 2 бр. заповеди на Министъра на здравеопазването- С.. Само в един абзац от мотивите си РС бланкетно е интерпретирал Разрешение на ЕК по регламент ЕС 726/2004 на ЕП и СЕС, извеждайки изводи, че е въпрос на лична преценка на правния субект коя от наличните възможности за установяване неносителство на Ковид-19 следва да предпочете. Наред с това липсват каквито и да било обосновки как и въз основа на кои доказателства РС е приел, че работникът е извършил каквито и да било нарушения на трудовата дисциплина в предприятието- работодател.

Ето защо предвид гореизложените мотиви въззивният ОС- Ст.Загора счита, че атакуваното първоинстанционно Решение е постановено при съществени нарушения на процесуалните правила, и само на това основание следва да бъде отменено изцяло, със законните последици.

Наред с това атакуваното първоинстанционно Решение е и неправилно и поради противоречие с материалния закон и с доказателствата по делото, като неоснователно са отхвърлени предявените от работника искиви претенции, понеже не е било установено и доказано по несъмнен и безспорен начин, че работникът е извършил всяко едно от подробно описаните в заповедта за уволнение дисциплинарни нарушения по КТ.

Поради което въззивният съд счита, че и по двете вменени на ищеца тежки дисциплинарни нарушения на трудовата дисциплина, наложеното на работника най- тежко дисциплинарно наказание „уволнение” е изцяло немотивирано, незаконосъобразно и неправилно с оглед разпоредбите на чл.187, ал.1 и чл.188, ал.1, т.3 от КТ. Следователно атакуваното първоинстанционно Решение се явява напълно необосновано, незаконосъобразно и неправилно, и следва да бъде изцяло отменено, ведно с всички законни последици от това.

Съгласно събраните пред РС писмени и гласни доказателства се установява по несъмнен и безспорен начин, че работникът- ищец/въззивника/ Л. Д. Е. от гр.С.З. е работил по трудово правоотношение въз основа на писмен договор и множество анекси към същия, при работодателя/възвиваем/ „Д.Е.Б.“- ЕООД, гр.С., на 29.11.2021г. са му били връчени 2 бр. заповеди- първата Заповед № 0001-1272/26.11.2021г. за налагане на дисциплинарно наказание „уволнение“, и втората Заповед № *****/29.11.2021г. за прекратяване на трудовото правоотношение на основание чл.330, ал.2, т.6 от КТ поради извършено дисциплинарно уволнение.

Първата Заповед № 0001-1272/26.11.2021г. за налагане на

дисциплинарно наказание „уволнение“ е издадена при неспазване на процесуалните правила по чл.193 от КТ, тъй като работодателят е длъжен по закон преди да наложи каквото и да е дисциплинарно наказание по КТ/а особено за най- тежкото „уволнение“/, да поиска предварително писмени обяснения от работника, да ги събере и да го обсъди и прецени преди изготвянето на самата заповедта. Съгласно доказателствата пред РС такива обяснения работодателят не е поискал по никакъв начин от работника, и до получаване на заповедта за дисциплинарното наказание той не е бил запознат, че срещу него се води дисциплинарно производство по КТ. Наред с това тази първа Заповед е издадена в нарушение разпоредбите на чл.333, ал.1, т.4 от КТ, понеже Заповедта е издадена на 26.11.2021г., на която дата работникът е бил в разрешен от работодателя му отпуск за времето от 18.11.2021г. до 26.11.2021г. включително. Установено е било пред РС, че тази заповед се явява незаконосъобразна, тъй като е била издадена, без да са налице посочените в нормите на чл.190, ал.1, т.4 и т.7 от КТ 2 бр. отделни и различни евентуални трудови нарушения от страна на работника, и при издаването ѝ не са спазени законовите критериите за определяне вида и размера на наказанието по смисъла на чл.189 от КТ.

В описателната част на заповедта се сочи, че най- тежкото наказание „уволнение“ се налагало на работника поради извършването от него на две нарушения на трудовата дисциплина по чл.190 от КТ, а именно- „злоупотреба с доверието на работодателя“ и „тежко нарушение на трудовата дисциплина“, като в нея са описани фактите и обстоятелствата, въз основа на които работодателят е приел, че работникът бил извършил тези конкретния 2 бр. различни нарушения по КТ. Не е спорно между страните по делото, че на 15.11.2021г. при явяването си на работа работникът не е представил отрицателен ПСР- тест, антигенен тест или зелен сертификат, което е възможно да се явява неизпълнение на заповед на министъра на здравеопазването, но в самата заповед се сочат много точно като номера и данни 2 бр. предходни заповеди на работодателя, които не са представени от работодателя пред първата и пред въззивната инстанция, и не са част от приетите писмени доказателства по делото. Пред РС има събрани гласни данни, че работникът на 15.12.2022г. самоволно е влязъл в работното си място в магазина и останал на него до край на работното си време, и на следващият ден/16.11.2021г./ също не е представил отрицателен ПСР- тест, антигенен тест или зелен сертификат. По делото липсват данни за някакви предходни трудови нарушения на този работник и за някакви по- рано наложени му дисциплинарни наказания по КТ, по- леки от процесното на- тежко такова „уволнение“.

Поради което въззивният съд счита, че наложеното на работника от работодателя му първо дисциплинарно наказание „уволнение“ не е съобразено със задължителните нормативни изисквания и критерии по чл.189 от КТ, за да се наложи направо най- тежкото процесно дисциплинарно наказание на работника по КТ.

Следователно и двете атакувани заповеди по КТ на работодателя-въззиваем се явяват необосновани, незаконосъобразни и издадени при съществено нарушение на процесуалните правила, поради което следва да се уважат напълно предявените от работника искове против работодателя му по реда на чл.344, ал.1, т.1, т.2 и т.3 във вр. с чл.225, ал.1 и ал.2 от КТ, с всички законни последици от това.

Във връзка с всичко това следва да се отмени изцяло атакуваното първоинстанционно Решение № 710/29.07.2022г. по гр.д.№ 286/2022г. по описа на РС- Ст.Загора, като вместо това се постанови изцяло ново, позитивно за въззивника- работник, с което да се признае за незаконно наложеното дисциплинарно наказание „уволнение“ на работника Л. Д. Е. от гр.С.З. със Заповед № 0001-1272/26.11.2021г. на работодателя му „Д.Е.Б.“- ЕООД, гр.С., вследствие на което да се отмени изцяло атакуваната по съдебен ред Заповед № 0001-1272/26.11.2021г. на работодателя му за налагане на дисциплинарно наказание „уволнение“, вследствие на което да се отмени и предхождащата я Заповед № *****/29.11.2021г. за прекратяване на трудовото му правоотношение, да се възстанови работника на преди заеманата при работодателя „Д.Е.Б.“- ЕООД, гр.С. длъжност „склададжия - разпределител товарен асансьор“ на осн. чл. 344, ар. 1, т. 2 от КТ и да се осъди работодателя да му заплати парично обезщетение за незаконното му уволнение за времето от 29.11.2021г. до 29.05.2022г. в размер на общо 4 890, 94 лв., ведно със законната лихва върху нея от 20.11.2021г. до окончателното изплащане на същите, както и да му заплати всички направени по делото разноски пред двете съдебни инстанции съгласно представения Списък по чл.80 от ГПК пред ОС- Ст.Загора в размер на общо 1 360 лв.

Във връзка с изхода на спора пред настоящата въззивна съдебна инстанция следва работодателя „Д.Е.Б.“- ЕООД, гр.С. да бъде осъден да заплати в полза на бюджета на съдебната власт в лицето на ВСС- София по приходната сметка на ОС- Ст.Загора в обслужващата го „ЦКБ- АД“, клон С.З. дължима ДТ- 196 лв./сто деветдесет и шест лева/ и разноски по делото в размер на 200 лв. за заплатено от бюджета на РС- Ст.Загора възнаграждение на вещото лице пред РС.

На основание чл.280, ал.2, т.3, пр.2 от ГПК във вр. с чл.344, ал.1, т.1, т.2 и т.3 от КТ, това въззивно съдебно Решение може да се обжалва в общия законен 1- месечен срок от датата на връчването му на всяка от страните, чрез настоящия въззивен ОС- Ст.Загора, пред ВКС- гр.София.

Ето защо, воден от горните мотиви и на осн. чл.258- 273 от ГПК във вр. с чл.344, ал.1, т.1, т.2 и т.3, чл.225, ал.1, чл.357, ал.1 и чл.358, ал.2 от КТ и във вр. с чл.82- 86 от ЗЗД, въззивният ОС- Ст.Загора

РЕШИ:

ОТМЕНЯ изцяло Решение № 710/29.07.2022г. по гр.д.№ 286/2022г. по описа на РС- Ст.Загора, като вместо това **ПОСТАНОВЯВА** :

ПРИЗНАВА за незаконно наложеното дисциплинарно наказание „уволнение“ на Л. Д. Е.- ЕГН *****/29.11.2021г. на „Д.Е.Б.“- ЕООД, ЕИК- ***, със седалище и адрес на управление в Република България, гр.С., ***.

ОТМЕНЯ изцяло Заповед № 0001-1272/26.11.2021г. на „Д.Е.Б.“- ЕООД, ЕИК- ***, със седалище и адрес на управление в Република България, гр.С., *** за налагане на дисциплинарно наказание „уволнение“ на Л. Д. Е.- ЕГН *****/29.11.2021г. на „Д.Е.Б.“- ЕООД, ЕИК- ***, със седалище и адрес на управление в Република България, гр.С., ***.

ОТМЕНЯ изцяло издадената въз основа на нея Заповед № *****/29.11.2021г. на „Д.Е.Б.“- ЕООД, ЕИК- ***, със седалище и адрес на управление в Република България, гр.С., *** за прекратяване на трудовото правоотношение на Л. Д. Е.- ЕГН *****/29.11.2021г. на „Д.Е.Б.“- ЕООД, ЕИК- ***, със седалище и адрес на управление в Република България, гр.С., *** осн. чл.330, ал.2, т.6 от КТ.

ВЪЗСТАНОВЯВА Л. Д. Е.- ЕГН *****/29.11.2021г. на „Д.Е.Б.“- ЕООД, ЕИК- ***, гр.С. длъжност „склададжия - разпределител товарен асансьор“ на осн. чл.344, ал.1, т.2 от КТ.

ОСЪЖДА „Д.Е.Б.“- ЕООД, ЕИК- ***, със седалище и адрес на управление в Република България, гр.С., *** да заплати на Л. Д. Е.- ЕГН *****/29.11.2021г. на „Д.Е.Б.“- ЕООД, ЕИК- ***, със седалище и адрес на управление в Република България, гр.С., *** парично обезщетение поради незаконното му уволнение за времето от 29.11.2021г. до 29.05.2022г. в размер на **4 890, 94** лв./четири хиляди осемстотин и деветдесет лева и деветдесет и четири стотинки/, ведно със законната лихва върху нея от 20.11.2021г. до окончателното изплащане на същите, както и да му заплати всички направени по делото разноски в размер на общо **1 360** лв./хиляда триста и шестдесет лева/.

ОСЪЖДА „Д.Е.Б.“- ЕООД, ЕИК- ***, със седалище и адрес на управление в Република България, гр.С., *** да заплати в полза на бюджета на съдебната власт, по приходната сметка на ОС- Ст.Загора в „ЦКБ- АД“, клон С.З. Държавна такса- **196** лв./сто деветдесет и шест лева/ и разноски по делото в размер на **200** лв./двеста лева/ заплатено от бюджета на РС- Ст.Загора възнаграждение за вещо лице пред РС.

РЕШЕНИЕТО може да се обжалва по касационен ред в 1- месечен срок от връчването му на всяка от страните, чрез ОС- Ст.Загора пред ВКС- София.

Председател: _____

Членове:

1. _____

2. _____